



L'OFFRE RECRUTEMENT D'INNOVATION NETWORK

Afin de répondre à ses clients de la façon la plus adaptée, Innovation Network propose une offre modulaire, qui va de la définition des rôles du futur embauché jusqu'à l'accompagnement de son intégration. La proximité relationnelle et la souplesse d'action de nos experts permet une adaptation de cette méthode pour satisfaire au mieux les demandes des clients.

Innovation Network offre une continuité de la relation avec le client sur l'année au travers d'un support technique RH permanent inclu dans la package.

Innovation Network décline son action en 10 niveaux :

Niveau 1 : DEFINITION DU BESOIN

La réalisation des missions de recrutement nécessite une première rencontre avec l'entreprise pour cerner le poste à pourvoir, l'ensemble des clauses du futur contrat, le type de profil et les compétences clés recherchées.

Il est également important de bien comprendre le contexte du recrutement et la culture de l'entreprise afin de les comparer aux attentes et mode de fonctionnement du futur embauché.

A la fin de cette première rencontre avec les différents acteurs de l'embauche la définition du poste et l'enveloppe salariale sont fixée.

Niveau 2 : REDACTION DE L'OFFRE

La rédaction de l'offre d'emploi reprend les éléments définis par l'entreprise en s'adaptant au public visé et aux médias choisis.

Niveau 3 : DIFFUSION DE L'OFFRE

Pour maximiser l'efficacité de la diffusion de l'offre, les médias les plus adéquats sont identifiés et sélectionnés. Le réseau personnel d'Innovation Network composé de professionnels et dirigeants d'entreprises ou d'écoles est sollicité.

Les médias traditionnels sont utilisés et en cas de besoin spécifique, une diffusion sur des médias payants peut être mise en oeuvre suite à une validation préalable de l'entreprise.

Niveau 4 : COLLECTE DES CANDIDATURES

Les candidatures réceptionnées sont analysées. Les plus compatibles entre l'offre émise et les prétentions du futur embauché sont retenues.

Niveau 5 : RECHERCHE ACTIVE

La recherche active est concentrée dans un premier temps sur les personnes à la recherche de nouvelles opportunités professionnelles. Dans un second temps, des salariés en poste sont contactés après que leurs profils aient été identifiés.

Cette démarche est très souvent nécessaire quand les profils recherchés sont dans des métiers en manque de candidats.

Niveau 6 : PRE-QUALIFICATION ET PRE-SELECTION

La réactivité, la motivation et la fiabilité des candidats sont testées lors d'un premier niveau d'évaluation. Une vérification des compétences annoncées peut-être également effectuée par un des experts techniques de l'équipe. L'ensemble des tests passés par les candidats peuvent être fournis, si besoin, à l'entreprise.

Si les CV récoltés correspondent au profil établi par le client, nous procédons à un entretien téléphonique avec le candidat de 15 à 60 minutes afin de :

- Présenter l'entreprise
- Intéresser le candidat
- Cerner sa motivation, ses aspirations salariales, sa disponibilité

- Planifier d'éventuels entretiens

Niveau 7 : ENTRETIENS ET SELECTION

Suite à ces qualifications une short-list est composée. Si le référent de l'entreprise est disponible, cette phase est le moment d'un premier entretien d'une heure entre le candidat et le référent pour concrétiser les intentions des deux parties.

Pour avoir des critères objectifs de comparaison, il est possible durant cette phase de réaliser des tests techniques définis par le référent, de courte durée (1 à 2 heures) et si possible réalisables à distance. Ces tests peuvent être effectués le jour des entretiens finaux pour voir comment réagissent les candidats en condition de stress ou au contraire en amont pour affiner la sélection.

Nous procédons à 2 niveaux distincts d'évaluation des candidats : évaluation métier et évaluation comportementale.

Le premier évalue les connaissances et compétences du candidat dans le futur métier, mené par un professionnel du métier cible familier avec les attentes d'un chef de service (dans l'idéal le référent).

Pour le deuxième niveau d'évaluation, nous fournissons un guide de questionnement sur la dimension comportementale que l'entreprise peut adapter et réutiliser par la suite. L'entreprise peut aussi se faire assister d'un professionnel RH pour établir le profil de personnalité du candidat et son adéquation avec les attentes de l'entreprise (postes managériaux ou à forte exigence comportementale)

Le classement se fait de manière collégiale, piloté par le chef d'entreprise et/ou le référent. Nous apportons un regard sur les aspects comportementaux en soulignant les points de vigilance qui nous semblent importants.

Evidemment, cette étape est encore plus efficace lorsque le consultant connaît l'entreprise par exemple en ayant déjà assuré d'autres missions.

Niveau 8 : NEGOCIATION FINALE

Une de nos valeurs ajoutées est de conseiller l'entreprise sur le bon type de contrat. Un bon candidat pour la mise en place d'un process ne sera pas forcément la personne optimale (en terme de coût notamment) pour le faire le vivre.

Pour garantir l'agilité il faut s'ouvrir, le cas échéant, à des formes de collaborations innovantes autre que l'emploi salarié :

- Prestation de service
- Portage salarial
- Temps partagé
- Mutualisation de ressource inter entreprises
- Télétravail et co-working

Suite à cela nous nous chargeons de la négociation et évitons ainsi d'éventuelles tensions entre le candidat et le dirigeant. Le consultant facilite cette situation souvent anxiogène pour les 2 parties.

Cette étape de négociation déléguée permet de maintenir les échanges de négociation à l'écart de la relation salarié-entreprise.

Niveau 9 : INTEGRATION ET SECURISATION DU RECRUTEMENT

Plus d'un tiers des CDI prennent fin pendant la première année et pour la majorité d'entre eux, c'est à l'initiative du salarié... Le suivi d'intégration est donc une étape clé de réussite dans le recrutement.

Notre équipe propose une démarche simple et structurée pour une appréciation en continu de la qualité d'intégration. Les modalités du suivi d'intégration sont précisées à l'accueil du nouvel embauché et formalisées dans son kit d'intégration.

Elles s'appuient sur :

- Des indicateurs de bien-être et de résultats reconnus par les 2 parties
- Un accord sur les moyens concrets de reconnaissance à court terme de la qualité du travail fourni
- Des points rencontres organisés entre N+1 et nouvel embauché (retour d'expérience mutuel, relevé d'étonnement, ajustements si nécessaire)

- Un parcours d'intégration fléché pour le nouvel embauché (rencontres et visites des autres sites et collaborateurs)

Une aide à la sécurisation du recrutement est fournie par un coach RH dont l'objectif est d'aider l'entreprise à construire à terme une véritable approche de fidélisation des talents. Les outils proposés permettent une autonomisation progressive des managers dans cette démarche.

Niveau 10 : RECONNAISSANCE ET CONSOLIDATION DU CAPITAL HUMAIN

Les générations Y et Z sont extrêmement volatiles dans leur relation à l'entreprise. Elles en attendent :

- Le renouvellement et le renforcement permanent de leurs compétences
- L'ouverture aux idées nouvelles et la possibilité d'expérimenter
- La reconnaissance rapide de leurs résultats bons ou mauvais
- La confiance et la responsabilité de tâches complexes (notamment celles où ils excellent : digitalisation, numérisation, travail collaboratif...)
- Le bien-être, la dimension ludique, la convivialité dans les espaces de travail
- La liberté de poursuivre ou de modifier la collaboration

Nous proposons donc de confronter cette nouvelle donne à la culture de l'entreprise, aux modes de management, de l'adapter à sa réalité technique et économique.

Il s'agit avec les dirigeants concernés d'élaborer des processus RH agiles et modulables, dans le respect de la réglementation, mais en ouverture à toutes les formes de collaborations qu'elle autorise : télétravail, temps partagé, prestation de service, CDI...